



# **BELEIDSREGELS REÏNTEGRATIE**

## **WERK EN BIJSTAND (WWB)**

**KOMPAS**

# INHOUDSOPGAVE

INLEIDING	3
1. DE DOELGROEP	4
1.1 De indeling van klanten in doelgroepen/klantprofielen	4
1.2 De verschillende soorten trajecten	8
1.3 De reïntegratiebedrijven als uitvoerder van de trajecten	9
2. SLUITENDE AANPAK	10
3. GESUBSIDIEERDE ARBEID EN WERKEN MET BEHOUD VAN UITKERING	12
4. RECHTEN EN PLICHTEN	14
5. DE VOORZIENINGEN IN HET TRAJECT	18
6. FLANKERENDE VOORZIENINGEN	20
7. EXPERIMENTEERRUIMTE (30%) IN REINTEGRATIEBUDGET	24
8. BUDGETTEN	25
9. UITVOERING, TOEZICHT EN INFORMATIE	26
10. OVERGANGSBEPALINGEN	27
11. BESLISSINGSBEVOEGDHEID	29
12. RISICOPARAGRAAF	30
13. BEGRIPSBEPALINGEN	32

# INLEIDING

De Wet Werk en Bijstand (WWB) die per 1.1.2004 ingaat dwingt gemeenten, nog meer dan voorheen, hun visies op lokaal en regionale beleid inzake Werk, Inkomen en Zorg te vertalen in een effectief integraal beleid en de uitvoering daarop in te richten.

De WWB geeft de gemeenten een z.g. ondersteuningsopdracht op maat. Dat wil zeggen dat de gemeente verantwoordelijk is voor het aanbieden van voorzieningen voor klanten die niet op eigen kracht aan de slag komen en voor een evenwichtig aanbod aan verschillende groepen. De klant daarentegen heeft een aanspraak op ondersteuning door de gemeente. Deze ondersteuning omvat ook voorzieningen als scholing, loonkostensubsidie, sociale activering, premies, kinderopvang, stages, voorlichting of jobcoaching.

Deze opdracht aan de gemeente en aanspraak van de klanten dient neergelegd te worden in een door de Raad vastgestelde reïntegratieverordening zoals artikel 8 van de WWB dat vereist.

Vormgeving van een effectief integraal beleid vereist afstemming met alle betrokken partijen, zowel in- als extern. Intern vanwege de raakvlakken met andere beleidsterreinen zoals Welzijn en Economie. Extern, vanwege de samenhang met onder meer de partners in de keten voor een sluitende aanpak (art. 7.2 handelt over het CWI en art. 7.3 over het UWV) en met werkgevers voor het inzetten van (nieuwe) instrumenten.

Omdat deze afstemming veel tijd kost is er in de regio Parkstad voor gekozen deze “omslag” vorm te geven in dier voege dat de reeds bestaande werkwijzen en afspraken met externe partners vooralsnog, gelet op de beperkte beschikbare tijd tot 1.1.2004, zoveel mogelijk gehandhaafd blijven zodat onze klanten in ieder geval per 1.1.2004 in de reïntegratieverordening hun aanspraken kunnen vernemen.

Daarnaast zal in de loop van 2004 binnen de daarvoor bestemde ambtelijke en bestuurlijke gremia intensief overleg gevoerd worden om te komen tot de gewenste en noodzakelijke aanpassingen.

De reïntegratieverordening moet gezien worden als een afgeleide en resultante van al bestaand arbeidsmarktbeleid in brede zin, zoals dat in de regio Parkstad is vastgesteld. Het Arbeidsmarktbeleidsplan Regio Parkstad Limburg vermeldt de regionale uitgangspunten in het kader van arbeidsmarktbeleid en is tevens de basis waarop invulling wordt gegeven aan de reïntegratieverordening.

In genoemd plan wordt al uitgegaan van de sluitende aanpak in die zin dat iedere klant een passend aanbod krijgt zonder daarbij onderscheid te maken naar specifieke doelgroepen. Dat uitgangspunt blijft derhalve voor de reïntegratieverordening onverkort van toepassing waarmee tevens uitvoering wordt gegeven aan de afspraken tussen gemeenten en Rijk in het kader van de Agenda voor de Toekomst

Daarnaast zijn gemeenten sinds de invoering van de Wet Structuur Uitvoering Werk en Inkomen (SUWI) per 1.1.2002 verplicht de inkoop van reïntegratietrajecten aan te besteden.

De Parkstadgemeenten hebben dat inkoopbeleid al gezamenlijk vastgesteld voor de periode 2004 en 2005. In dat inkoopbeleid, resulterend in een bestek, zijn de instrumenten gericht op reïntegratie, activering en zorg grotendeels geformuleerd.

De instrumenten, voorwaarden en begripsbepalingen die in het bestek in het kader van het inkoopbeleid zijn opgenomen zijn daarom belangrijke ingrediënten voor de reïntegratieverordening in het kader van de WWB.

# 1. DE DOELGROEP

De doelgroep die aanspraak kan maken op de reïntegratievoorzieningen bestaat uit:

A. Uitkeringsgerechtigden.

Hieronder wordt verstaan:

personen die algemene bijstand ontvangen op grond van de WWB, de IOAW en de IOAZ;

B. Niet-uitkeringsgerechtigden.

Nug-ers en personen met een uitkering op basis van de Algemene nabestaanden wet (Anw).

Onder Nug-er wordt hier verstaan: de persoon, jonger dan 65 jaar, die als werkloze werkzoekende staat geregistreerd bij het CWI en die géén recht heeft op een uitkering op grond van de WWB of de Werkloosheidswet (WW), de Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO), de Toeslagenwet (TW), de Tijdelijke wet beperking inkomensgevolgen arbeidsongeschiktheidscriteria, dan op grond van een regeling, die met deze wetten naar aard en strekking overeenstemt.

Volledigheidshalve vindt hier verwijzing plaats naar het regionale Inkoopbeleid.

Uitgesloten van de doelgroep zijn:

- jongeren met een WSW-indicatie, en;
- personen met een uitkering van de Uitvoeringsorganisatie Werknemersverzekeringen (UWV)
- personen die aanspraak kunnen maken op een voorliggende voorziening waarmee in de kosten van bestaan kan worden voorzien, dan wel aanspraak kunnen maken op een voorliggende reïntegratievoorziening
- personen wier voor werkzaamheden beschikbare tijd voor tenminste 19 uur per week in beslag wordt genomen door of in verband met het volgen van onderwijs of van een beroepsopleiding, tenzij het betreft een scholing of opleiding die door de gemeente in het kader van een reïntegratietraject als noodzakelijk wordt aangemerkt.

Ten aanzien van de doelgroep wordt de volgende kanttekening geplaatst. De doelgroep Nug'ers is wettelijk toegewezen aan gemeenten. De gemeente zal daarom de nodige reïntegratieactiviteiten (laten) uitvoeren. De kosten van het reïntegratietraject komen voor rekening van de gemeente, echter met dien verstande dat boven een inkomens- en vermogensgrens van 120% van de bijstandsnorm de kosten voor rekening van de cliënt zelf blijven. Dat is voortzetting van huidig beleid.

De vraag is immers gerechtvaardigd of de gemeente moet opdraaien voor de kosten in reïntegratie van mensen die zelf die kosten ook kunnen dragen. Want ook andere mensen investeren in zichzelf via opleidingen.

## 1.1 *De indeling van klanten in doelgroepen/klantprofielen*

De inkoop van reïntegratietrajecten heeft, conform de bepalingen van de Wet Structuur Uitvoering Werk en Inkomen (SUWI), volgens de regels van aanbesteding plaatsgevonden.

Hiermee is formeel tevens voldaan aan artikel 7, lid 4, WWB dat bepaalt “dat het college werkzaamheden, die in het kader van de voorzieningen, bedoeld in artikel 7, eerste lid onder a, en artikel 7, derde lid, worden uitgevoerd, laten verrichten door derden die in het kader van de uitoefening van beroep of bedrijf de inschakeling van personen in de arbeid bevorderen”.

In het regionale Inkoopbeleid heeft indeling van het bestand in doelgroepen en klantprofielen plaatsgevonden. De onderstaande indeling is daar dan ook integraal uit overgenomen.

De klant die zich meldt bij het CWI wordt op basis van uniforme landelijke richtlijnen (kansmeter) ingedeeld in een fase variërend van 1 t/m 4, afhankelijk van de door het CWI geconstateerde afstand tot de arbeidsmarkt.

Zodra de klant door het CWI aan de gemeente wordt aangeboden voor zowel een uitkering als een reïntegratietraject wordt de klant door de gemeente nader ingedeeld in een doelgroep op basis van een klantprofiel dat gezamenlijk door de Parkstadgemeenten is ontwikkeld en als zodanig gezamenlijk wordt gehanteerd.

Er zijn 5 klantprofielen ontwikkeld met de volgende kenmerken en einddoelen:

### **Klantprofiel 1 Direct bemiddelbaar**

Deze personen zijn door het Centrum voor Werk en Inkomen ingedeeld in fase 1. Voor dit klantprofiel behoeven geen trajecten ingekocht te worden door de gemeente. Zij worden in staat geacht om zelfstandig, met ondersteuning van het CWI, werk te vinden.

### **Klantprofiel 2 Reïntegratie**

Deze personen zijn door het Centrum voor Werk en Inkomen ingedeeld in fase 2/3.

#### **Gemeenschappelijk kenmerk:**

Toeleiding naar de arbeidsmarkt is een einddoel. Hieronder wordt verstaan toeleiding naar reguliere arbeid.

#### **Specificatie klantprofiel:**

Het klantprofiel binnen het kavel reïntegratie wordt in drie groepen verdeeld:

- a. Personen die in staat zijn om reguliere arbeid te verrichten, maar die hiervoor wel nog enige training dan wel ondersteuning nodig hebben (traject richting reguliere arbeid)
- b. Personen waarvoor tijdelijk gesubsidieerde arbeid nodig is als voorbereiding op reguliere arbeid. Het kan hierbij zowel gaan om personen die direct plaatsbaar zijn binnen de gesubsidieerde arbeid maar ook om personen die eerst een voortraject nodig hebben (traject richting gesubsidieerde arbeid voor bepaalde tijd)
- c. Personen die niet in staat zijn tot het verrichten van reguliere arbeid en die daardoor zijn aangewezen op gesubsidieerde arbeid. Het kan hierbij zowel gaan om personen die direct plaatsbaar zijn binnen de gesubsidieerde arbeid maar ook om personen die eerst een voortraject nodig hebben (Traject richting gesubsidieerde arbeid voor onbepaalde tijd)

#### **Einddoel:**

Uitstroom door het aanvaarden van reguliere arbeid gedurende tenminste 6 maanden. Dit einddoel kan bereikt worden door de tussenstap van gesubsidieerde arbeid. Voor sommige klanten zal gesubsidieerde arbeid het einddoel zijn.

Een ander mogelijkheid om het einddoel te bereiken is instroom op een vervolgopleiding c.q. beroepsgerichte opleiding.

De aanbieder wordt geacht een prestatie te leveren die geheel gericht is op duurzame (min. 6 maanden) uitstroom uit de uitkering.

### **Klantprofiel 3 Activering**

Deze personen zijn door het Centrum voor Werk en Inkomen ingedeeld in fase 4.

#### Gemeenschappelijk kenmerk:

Toeleiding naar de arbeidsmarkt kan een einddoel zijn. Dit einddoel is lang niet voor iedereen die tot dit klantprofiel behoort haalbaar. Veelal zal dit doel behaald worden via de tussenstap van activiteiten in het kader van sociale activering. Sociale activering kan voor dit klantprofiel ook het einddoel zijn.

#### Specificatie klantprofiel:

Het klantprofiel binnen het kavel activering wordt in twee groepen verdeeld:

- a. Personen die beschikken over een basisniveau 'persoonlijke redzaamheid' (traject richting sociale redzaamheid).  
Doelstelling is het bereiken van het niveau 'sociale redzaamheid'. Dit betekent het wegnemen van in de omgeving en/of in de persoon gelegen belemmeringen hetgeen leidt tot deelname aan vrijwilligerswerk, een leer/werkplek of het verrichten van werk in de sfeer van de mantelzorg.
- b. Personen die beschikken over een basisniveau 'sociale redzaamheid'. (traject richting professionele/educatieve redzaamheid).  
Doelstelling is het realiseren van het niveau 'professionele/educatieve redzaamheid'. Dit resulteert in: (gesubsidieerde) arbeid, reguliere scholing of een reïntegratietraject.

#### Einddoel:

Door middel van het opheffen van de in de persoon en/of zijn omgeving gelegen belemmeringen in eerste instantie *sociale redzaamheid* te bewerkstelligen. Dit betekent deelname aan vrijwilligerswerk een leer-/werkplek of het verrichten van werk in de sfeer van mantelzorg.

Vervolgens wordt ernaar gestreefd deze klanten via het bereiken van educatieve en professionele redzaamheid alsnog fase 2/3 te laten bereiken..

Het effect is dat de klant (rechtsreeks) uit de uitkeringssituatie komt dan wel een basis legt voor de doorstroming naar de arbeidsmarkt op termijn.

### **Klantprofiel 4   Zorg**

Deze personen zijn door het Centrum voor Werk en Inkomen ingedeeld in fase 4.

#### Gemeenschappelijk kenmerk:

Toeleiding naar de arbeidsmarkt is thans niet aan de orde als gevolg van complexe problematieken en/of in de persoon gelegen omstandigheden.

#### Specificatie klantprofiel:

Het klantprofiel binnen het kavel "zorg" wordt in twee groepen verdeeld.

- a. Personen die beschikken over geen enkele vorm van redzaamheid (traject richting geringe redzaamheid).  
Doelstelling is het toeleiden van deze klantgroep naar het hulpverleningscircuit, zodat het niveau "geringe redzaamheid" bereikt wordt om vervolgens op te klimmen op de werkgelegenheidsladder.
- b. Personen die beschikken over een basisniveau 'geringe redzaamheid' (traject richting persoonlijke redzaamheid).  
Doelstelling is het bereiken van het niveau persoonlijke redzaamheid. Een deel van deze categorie kan mogelijk na het volgen van een zorgtraject via activeringstrajecten doorstromen naar reïntegratietrajecten en uiteindelijk naar betaalde arbeid.

#### Einddoel:

De trajecten zijn erop gericht dat de klant zich uiteindelijk staande kan houden in de samenleving, hetgeen een basis zou kunnen vormen voor een meer actieve participatie op langere termijn. Dit kan blijken uit lidmaatschap van een club of vereniging, deelname aan georganiseerde dagopvang, deelname aan sociaal-culturele activiteiten, beschutte werkplek, het volgen van cursus gericht op de ontwikkeling van persoonlijke vaardigheden of bereiken van zelfredzaamheid gericht op de algemene dagelijkse levensbehoeften.

### **Klantprofiel 5 Pauze**

Deze personen hebben een tijdelijke en/of gedeeltelijke ontheffing van de arbeidsvoorwaarden.

#### **Gemeenschappelijk kenmerk:**

Toeleiding naar de arbeidsmarkt is tijdelijk niet aan de orde. Er is geen sprake van een verplichting om deel te nemen aan trajecten gedurende de periode van de ontheffing.

#### **Specificatie klantprofiel:**

- personen die een tijdelijke ontheffing hebben als gevolg van medische redenen
- personen die een tijdelijke ontheffing hebben als gevolg van sociale redenen
- personen die op grond van de wet een tijdelijke ontheffing hebben.

#### **Einddoel:**

Deelname van personen met een gedeeltelijke of tijdelijke ontheffing aan trajecten heeft een min of meer vrijwillig karakter. Omdat in principe sprake is van een tijdelijke situatie of een beperkte omvang van de ontheffing is het doel om de uitkeringsgerechtigde voor te bereiden op het ontplooiën van activiteiten richting arbeidsmarkt. Deze activiteiten moeten passen bij de periode van ontheffing. Op het moment dat de ontheffing geëindigd is heeft betrokkene al stappen gezet richting arbeidsmarkt.

Voorts zal vóór afloop van de ontheffingsperiode altijd een herbeoordeling plaatsvinden. Dat kan ertoe leiden dat de klant wederom voor een tijdelijke periode een ontheffing krijgt, dan wel dat de omstandigheden op grond waarvan de ontheffing is verleend, niet meer aan de orde zijn. In het laatste geval is de sollicitatieplicht weerop de klant van toepassing.

In het geval dat er sprake is van een situatie waarin, op grond van objectieve en subjectieve omstandigheden van de klant, feitelijk sprake is van een voorzienbare blijvende ontheffing, zal de herbeoordelingsperiode vastgesteld worden op elke 5 jaar. Hieraan ligt de gedachte ten grondslag dat het frequenter herbeoordelen van die klanten feitelijk gezien geen zin heeft. Voorts is voor wat betreft de herbeoordelingsperiode van 5 jaar aansluiting gezocht bij de recente WAO-bepalingen van het kabinet inzake herkeuringen van WAO-ers.

Onderstaand wordt de klantprofielindeling schematisch weergegeven.

<b>Fase</b>		<b>Redzaamheid</b>	<b>Activiteit</b>	<b>Doel</b>
1	Direct Bemiddelbaar		Geen Activiteit	Reguliere arbeid.
2/3	Reïntegratie-klanten	Educatieve en professionele redzaamheid	Traject	Reguliere arbeid
4	Activerings-klanten	Sociale redzaamheid	Traject	Educatieve en professionele redzaamheid
4		Persoonlijke Redzaamheid	Traject	Sociale redzaamheid
4	Zorgklanten	Geringe Redzaamheid	Traject	Persoonlijke redzaamheid
4 (5)		Geen enkele redzaamheid	Traject	Geringe redzaamheid
n.v.t.	Pauzeklanten	n.v.t.	Traject	Na herkeuring terug in traject

## **1.2 De verschillende soorten trajecten**

De gemeente heeft diensten ingekocht voor de klantprofielen 2 t/m 5.

Dat wil dus zeggen voor:

- |                                |                  |
|--------------------------------|------------------|
| - reïntegratieklanten fase 2/3 | = klantprofiel 2 |
| - activeringsklanten fase 4    | = klantprofiel 3 |
| - zorgklanten fase 4           | = klantprofiel 4 |
| - pauzeklanten fase 4          | = klantprofiel 5 |



### 1.3 De reïntegratiebedrijven als uitvoerder van de trajecten

Een schematisch overzicht van de trajecten en de daarbij behorende reïntegratiebedrijven met wie de gemeente voor de periode 1.1.2004 tot 1.1.2006 contracten heeft gesloten, de afgesproken eindtermen en de duur van de trajecten worden hieronder weergegeven. De eisen waaraan reïntegratiebedrijven moeten voldoen zijn opgenomen in een bestek dat op verzoek ter inzage is voor de klant. De doorverwijzing van klanten naar een bepaald reïntegratiebedrijf binnen één van de percelen gebeurt in overleg tussen de gemeentelijke casemanager en de klant. Na aanmelding zal het reïntegratiebedrijf samen met de klant ervoor zorgen dat een trajectplan wordt opgesteld. Dit trajectplan wordt ondertekend door de klant, het reïntegratiebedrijf en de gemeentelijke casemanager. Na accorderen van het plan wordt het plan met begeleiding van het reïntegratiebedrijf en de casemanager uitgevoerd. Begeleiding bij de uitvoering van het trajectplan kan door een ander reïntegratiebedrijf worden verzorgd dan het bedrijf dat het plan heeft opgesteld. De uitvoering van het trajectplan dient in beginsel te worden afgerond onder begeleiding van het bedrijf waarmee de klant aan de uitvoering van het trajectplan is begonnen. Het trajectplan vormt een onderdeel van een voor bezwaar en beroep vatbare beschikking. De gemeentelijke casemanager is in principe de vaste aanspreekpersoon met betrekking tot vragen van de klant over werk en inkomen.

Trajecten	Eindtermen	Bijzonderheden	Reïntegratiebedrijf
Reïntegratieklanten fase 2	- plaatsing	- trajectduur: 6 maanden	- Alexander Calder arbeidsintegratie - Randstad Rentree
Reïntegratieklanten Fase 3	- plaatsing	- trajectduur 12 maanden - tijdelijke deelname aan gesubsidieerde arbeid wordt niet uitgesloten	- Alexander Calder arbeidsintegratie - Randstad Rentree - Argonaut
Activeringsklanten Fase 4 - prof./educatieve redzaamheid	- moet kunnen deelnemen aan vervolgttraject, gericht op uitstroom naar reguliere arbeidsplaats	- trajectduur 12 maanden - tijdelijke deelname aan gesubsidieerde arbeid wordt niet uitgesloten	- Alexander Calder arbeidsintegratie - Maecon / Yonder - Tracee / Impuls
Activeringsklanten fase 4 - sociale redzaamheid	- moet kunnen deelnemen aan een vervolgttraject gericht op het bereiken van professionele/educatieve redzaamheid. - moet in staat zijn om deel te nemen aan activiteiten waaruit blijkt dat sprake is van sociale redzaamheid	Trajectduur 12 maanden	- Alexander Calder arbeidsintegratie - Maecon / Yonder - Tracee / Impuls
Zorgklanten fase 4 - persoonlijke redzaamheid	- moet kunnen deelnemen aan een vervolgttraject gericht op het bereiken van sociale redzaamheid. - moet zich staande kunnen houden in de samenleving door middel van actieve deelname aan een of meerdere activiteiten	Trajectduur 12 maanden	- Tracee / Impuls - Serin
Zorgklanten fase 4 - geringe redzaamheid	- moet kunnen deelnemen aan een vervolgttraject gericht op het bereiken van persoonlijke redzaamheid - moet in staat zijn om zelfstandig een beroep te kunnen doen op hulpverleningsinstanties	Trajectduur 12 maanden	- Tracee / Impuls - Serin

## 2. SLUITENDE AANPAK

In het kader van de Agenda voor de Toekomst hebben het Ministerie van SZW en de VNG afgesproken dat de z.g. sluitende aanpak door de gemeenten wordt gerealiseerd door middel van het maken van afspraken met hun klanten over een (vervolg)traject. De gemeenten conformeren zich aan deze afspraak, hetgeen betekent dat de volgende onderwerpen van belang zijn:

- de gemeenten handhaven de sluitende aanpak van het bestand van werkloos werkzoekende uitkeringsgerechtigden;
- iedere uitkeringsgerechtigde krijgt binnen één jaar na inschrijving als werkzoekende een aanbod in het kader van de inschakeling in de arbeid;
- de afspraken worden schriftelijk vastgelegd en gecontroleerd. Dat geldt ook voor klanten die een ontheffing hebben van de arbeidsplicht;
- gemeenten richten hun werkprocessen in op een sluitende aanpak van reïntegratie.
- voor nieuwe klanten is de sluitende aanpak direct aan de orde;
- voor de “zittende” klanten zal van geval tot geval worden beoordeeld of de arbeidsverplichting weer aan de orde is. Deze beoordeling zal plaatsvinden binnen het tijdsbestek die de Invoeringswet daarvoor geeft. Gestreefd wordt weer een aanzienlijk aantal klanten in aanmerking te laten komen voor arbeidsverplichting;
- de sluitende aanpak wordt ondersteund door een consistent en consequent gebruik van sancties (zie de Afstemmingsverordening).

### Sluitende aanpak voor jongeren

In de WIW, zoals die gold tot 1.1.2004, werd de sluitende aanpak van jongeren van 18-23 jaar specifiek geregeld. De WWB daarentegen zegt daar specifiek niets over. Doordat de wet condities en mogelijkheden creëert voor gemeenten meent het Kabinet dat het niet nodig is een sluitende aanpak wettelijk vast te leggen. De gemeente heeft door haar financiële verantwoordelijkheid, in met name het Inkomensdeel, al het belang om iedereen een aanbod te doen. De schadelast van het jarenlang in de uitkering laten zitten van klanten kan aanzienlijk oplopen. Daarbij heeft de gemeente door de verruimde beleidsvrijheid en het vrije reïntegratiebudget de mogelijkheid iedere klant een traject op maat aan te bieden. Voor jongeren geldt het nog sterker dat het voor gemeenten loont om op korte termijn een aanbod te doen. Jongeren zonder werkervaring zijn een gevoelige groep die in een vroeg stadium een aanbod moeten krijgen. Hiermee wordt voorkomen dat zij langdurig in een uitkerings situatie terecht komen en hieraan wennen. Hierbij kan gekozen worden voor duale trajecten om werken te combineren met het behalen van een startkwalificatie.

De gemeenten spreken derhalve de nadrukkelijke wens uit de regels zoals die vóór 1.1.2004 golden in het kader van de sluitende aanpak ook onder de WWB van toepassing te verklaren. De problematiek onder en de toename van het aantal in deze groep, noopt tot een versterkte aandacht. Een uitzondering op de uitvoering van de regels die gelden vóór 1-1-2004 is de plaatsing van jongeren in de WIW. Gelet op de problematiek met betrekking tot gesubsidieerde arbeid die in paragraaf 4 wordt geschetst, geldt ook voor jongeren dat doorgeleiding naar Maecon voor WIW-plaatsing vanaf 1-1-2004 vooralsnog niet meer aan de orde is.

De specifieke afspraken die gelden tussen gemeenten en het CWI voor de doelgroep jongeren zijn opgenomen in de Service Niveau Overeenkomst (SNO). In het kort komen die afspraken er op neer dat jongeren in ieder geval aan de gemeente worden doorgegeven en dat het aan de gemeente is om het vervolgtraject in te zetten.

### Sluitende aanpak samenlopers WAO/bijstand in 2004

Artikel 7, lid 2 WWB bepaalt dat burgemeester en wethouders bij het aanbieden van de voorzieningen moeten samenwerken met het CWI en het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV). Deze bepaling is het spiegelbeeld van artikel 8 van de wet SUWI (Wet Structuur Uitvoeringsorganisatie werk en inkomen (SUWI)). De verantwoordelijkheidsverdeling tussen burgemeester en wethouders en het UWV is geregeld in de wet SUWI en houdt kort gezegd in dat burgemeester en wethouders verantwoordelijk zijn voor de ondersteuning, waaronder het aanbieden van voorzieningen aan

bijstandsgerechtigden, niet-uitkeringsgerechtigden (Nug-ers) en personen met een uitkering op grond van de Anw, en dat het UWV verantwoordelijk is voor reïntegratie van personen met een UWV-uitkering. In afwijking van deze hoofdregel **kunnen** burgemeester en wethouders met het UWV overeenkomen dat zij deze verantwoordelijkheid overnemen van het UWV, overeenkomstig artikel 7, derde lid. Het kan hierbij zowel gaan om personen met alleen een UWV-uitkering als om personen die zowel een UWV-uitkering ontvangen als een uitkering op grond van deze wet (z.g. samenlopers).

UWV en VNG willen samen een concreet stappenplan maken voor de sluitende aanpak voor de reïntegratie van mensen met zowel een WAO-uitkering van het UWV als een aanvullende Abw-uitkering van de gemeente.. Doel van de sluitende aanpak is dat de dienstverlening van beide ketenpartners naadloos op elkaar aansluit.

Het plan zal worden gemaakt op basis van eerdere succesvolle en effectieve samenwerkingsprojecten (best practices), en in nauwe samenwerking met gemeentelijke deskundigen en deskundigen van het UWV. Het streven is er op gericht dat de sluitende aanpak er uiterlijk 1.1.2005 is.

### 3. GESUBSIDIEERDE ARBEID EN WERKEN MET BEHOUD VAN UITKERING

Gesubsidieerd werk kan als één van de voorzieningen worden ingezet om arbeidsinschakeling te bevorderen. Gesubsidieerde arbeid moet, als voorziening in het kader van de WWB, weliswaar gezien worden als algemeen geaccepteerde arbeid, maar is geen einddoel. Dit blijkt uit de definitie van arbeidsinschakeling in artikel 9 : "het verkrijgen van algemeen geaccepteerde arbeid, waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een voorziening gericht op arbeidsinschakeling".

De werknemer op een gesubsidieerde arbeidsplaats mag van de gemeente verwachten dat zij ondersteuning geeft, gericht op doorstroom naar ongesubsidieerd werk. Inschakeling in reguliere, niet-gesubsidieerde arbeid blijft dus het einddoel. Dit vergt een integrale, programmatische (op elkaar aansluitende onderdelen) en ontwikkelingsgerichte aanpak waarbij voorzieningen tegelijkertijd of volgtijdelijk worden ingezet.

Met de invoering van de WWB per 1.1.2004 zijn de gesubsidieerde regelingen ID en WIW vervallen. De middelen voor die regelingen werden tot 1.1.2004 als aparte (geoordeelde) budgetten door het Rijk aan de gemeente ter beschikking gesteld. Vanaf 1.1.2004 zijn deze middelen ongeoordeeld in het Fonds voor Werk en Inkomen (FWI) gestort. Tevens zijn daarmee de regels zoals die in de ID en WIW golden vervallen en dient de gemeente zelf beleid te maken over de wijze waarop ze voor nieuwe klanten middelen wil inzetten in de vorm van gesubsidieerde arbeid. Hierbij dient o.a. aandacht te zijn voor zaken:

- Stage /werken met behoud van uitkering, eventueel gekoppeld aan scholing
- Werkervaring bij reguliere werkgevers (gesubsidieerde arbeid/inleenvergoedingen) in de vorm van een detacheringconstructie
- Beschutte werkomgeving (intern/extern) bij gemeenten of maatschappelijke instellingen
- WSW
- Een soort eenmalige "WEP-subsidie", zoals die in de WIW mogelijk was voor de werkgever. Vanaf 1.1.2004 is het mogelijk om met werkgevers ( op maat) arrangementen te maken over de (tijdelijke) subsidiëring van werknemers. Deze arrangementen zullen in principe deel uitmaken van een traject dat bij het reïntegratiebedrijf is ingekocht voor de klant. Vanwege het feit dat de ID en WIW per 1.1.2004 vervallen (voor nieuwe klanten) zullen de gemeenten in Parkstad een keuze maken voor een bedrijf, dat de nieuwe vorm van gesubsidieerde arbeid zal uitvoeren. Het contract met Maecon had immers alleen betrekking op de uitvoering van de ID en WIW.

#### Zittende gesubsidieerde werknemers

Voor de werknemers die per 1.1.2004 in de ID-regeling of WIW zitten verandert er in het kader van het overgangsrecht in principe niets. Op hen zijn gewoon de "oude" regelingen van toepassing. Daar waar dat kan zullen acties voor uitstroom uit de regelingen bevorderd worden. Daar waar dat niet kan blijven klanten in die regeling (blijvers).

#### Klanten die na 1.1.2004 aangewezen zijn op gesubsidieerde arbeid

Voor de nieuwe klanten die per 1.1.2004 zijn aangewezen op de een of andere vorm van gesubsidieerde arbeid, dient op Parkstadniveau nog beleid ontwikkeld te worden.

Omdat de invulling en formulering daarvan niet per 1.1.2004 afgerond is, wordt gekozen voor een tijdelijke constructie waarbij plaatsing van kandidaten toch mogelijk is bij de werkgever, maar dan in een "WIW-achtige" constructie, waarbij de werknemer op basis van een inleenvergoeding tijdelijk geplaatst wordt en de "overheid" (Stichting Gemeentelijke Werkgelegenheidsprojecten) de formele werkgever is. Hierbij wordt gedacht aan een periode tot uiterlijk 1.1.2005, ervan uitgaande dat per die datum het "nieuwe" beleid inzake gesubsidieerde arbeid in al zijn omvang vastgesteld kan worden voor de periode daarna.

Omdat gesubsidieerde arbeid als onderdeel c.q. instrument gezien moet worden van een reïntegratietraject, en derhalve als tijdelijke tussenstap kan fungeren richting onbetaald werk, kunnen

reïntegratiebedrijven vanaf 1.1.2004 ook gebruik maken van dat instrument. De voorwaarden waaronder en de werkwijze waarop dat kan plaatsvinden worden nader geformuleerd.

Om budgettaire redenen geldt voor de periode tot 1.1.2005 (of zoveel eerder) een subsidieplafond, in dier voege, dat plaatsing pas mogelijk is als in de “oude” ID en WIW-plaatsen ruimte vrij komt. Mogelijke kandidaten die dan niet geplaatst kunnen worden komen op een wachtlijst te staan totdat ruimte vrijkomt, dan wel het nieuwe beleid na 1.1.2005 (of zoveel eerder) mogelijkheden tot plaatsing biedt.

#### Knelpunt bij plaatsing ‘oude’ Wiw

Complicerende factor bij de plaatsing op ‘oude’ ID en WIW is dat, als gevolg van het vervallen van de WIW per 1.1.2004, ook de CAO voor de WIW-ers per gelijke datum ophoudt te bestaan. Werknemers die al vóór 1.1.2004 in de WIW zaten vallen onder het overgangsrecht in die zin dat de “oude” CAO-afspraken van toepassing blijven.

Voor de klanten die per 1.1.2004 in een “WIW-achtige” constructie gesubsidieerd bij een werkgever geplaatst worden (detachering met inleenvergoeding), maar van wie de SGWP (lees: gemeente) formeel de werkgever is, zoals hierboven wordt voorgesteld, geldt dat ze dan als gevolg van die constructie meteen onder de gemeentelijke rechtspositie (C.A.R.) vallen, met alle aanspraken (wachtgeld, Fuwa enz.) van dien.

Deze situatie levert voor gemeenten een onbeheersbaar risico op. Zolang dit knelpunt niet is opgelost bevriezen gemeenten de nieuwe instroom in de WIW met ingang van 1 januari 2004.

## 4. RECHTEN EN PLICHTEN

De WWB vraagt aan gemeenten een verordening op te stellen waarin het samenspel van de rechten en plichten van de klant worden geregeld. Alhoewel deze door de gemeente te ontwerpen spelregels worden neergelegd in de z.g. Afstemmingsverordening” dienen de spelregels op het gebied van reïntegratiebeleid door de Reïntegratieverordening bepaald te worden. Immers, aan de plicht tot meewerken aan een traject kunnen sancties verbonden worden die gevolgen hebben voor de hoogte van de uitkering. In die zin zijn de Reïntegratieverordening en de Afstemmingsverordening dus nauw met elkaar verbonden.

### Rechten

In artikel 10 WWB wordt vermeld dat personen die vallen onder de doelgroep van de verordening, aanspraak kunnen maken op voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling. Aanspraak maken op een voorziening staat echter niet synoniem voor recht op een voorziening. Aanspraak moet hier geïnterpreteerd worden als een recht om door de gemeente geholpen te worden bij reïntegratie. Het uiteindelijke aanbod zal moeten passen binnen hetgeen de gemeente, mede gelet op de beschikbare financiële kaders, in de verordening heeft opgenomen over haar reïntegratiebeleid.

T.a.v. de beschikbare financiële kaders zij opgemerkt dat op grond van de WWB het ontbreken van financiële middelen alleen geen reden kan zijn voor de afwijzing van een aanvraag. Ingeval zich dat voordoet zal de gemeente moeten nagaan welke andere, goedkopere, alternatieven beschikbaar zijn. Anderzijds zal er toch voor gewaakt moeten worden dat de beschikbare budgetten uit het Werkdeel van het Fonds voor Werk en Inkomen niet overschreden worden ter voorkoming dat algemene middelen moeten worden aangesproken.

Derhalve zal de beoordeling van het verzoek van cliënten om een voorziening plaatsvinden in het volgende kader:

- Het reïntegratiebudget uit het Werkdeel 2004 geldt in principe als budgetplafond (zie hoofdstuk 9)
- Elk verzoek door de cliënt wordt individueel beoordeeld en vindt plaats op basis van de volgende overwegingen:
  - de individuele capaciteiten van de klant;
  - mogelijkheden en omstandigheden waarmee ook bedoeld wordt de beoordeling van de vraag of de prijs van de gevraagde voorziening, zich in redelijkheid verhoudt tot het beoogde resultaat in relatie tot de inzet van die middelen voor andere klanten;
  - de noodzaak van een traject;
  - de aanwezigheid van (flankerende) voorzieningen en hulpverlening of alternatieven daarvoor;
  - de contractuele afspraken met de reïntegratiebedrijven.

De beoordeling zoals hierboven genoemd is primair ter beoordeling aan de casemanager.

### Plichten

Bij het opleggen van plichten geldt als algemeen uitgangspunt dat gemeenten die, wat betreft aard en omvang, altijd afstemmen op de individuele omstandigheden van de persoon.

Tegenover het honoreren van de aanspraak van de klant staan ook verplichtingen. Naast verplichtingen die betrekking hebben op het naar vermo gen trachten arbeid te verkrijgen, mee te werken aan de uitvoering van de in de trajectplannen overeengekomen stappen geldt in het kader van de WWB per 1.1.2004 dat de klant verplicht is algemeen geaccepteerde arbeid te aanvaarden. Dit is een nieuw begrip. Voorheen werd immers de term “passende arbeid” gehanteerd waarvoor de Minister in circulaire nadere richtlijnen voor had bepaald.

Onder algemeen geaccepteerde arbeid wordt verstaan:

“elke vorm van (gesubsidieerde) arbeid, behalve werk in de WSW en gewetensbezwarend werk (bijv. prostitutie)”.

Er kan geen beroep meer worden gedaan op beroep of ervaring, opleidingsniveau, leeftijd of reistijd.

Centraal in de WWB staat het uitgangspunt van werk boven inkomen. De introductie van het begrip algemeen geaccepteerde arbeid in plaats van passende arbeid beoogt dit uitgangspunt sterker te benadrukken. Alle inspanningen van belanghebbende en de gemeente dienen te zijn gericht op arbeidsinschakeling. Hieronder wordt verstaan het verrichten van algemeen geaccepteerde arbeid, zonder dat daarbij gebruik wordt gemaakt van een voorziening als bedoeld in artikel 7, lid 1, sub.a WWB. Gesubsidieerde arbeid is, als voorziening in het kader van de wet, in deze opvatting weliswaar algemeen geaccepteerde arbeid, maar kan geen einddoel zijn. Hierbij dient overigens te worden aangetekend, dat voor sommige groepen van belanghebbenden gesubsidieerde arbeid het hoogst haalbare is en deze voorziening dus voor langere tijd aangeboden kan worden; voor hen dient vanuit de gesubsidieerde arbeid wel steeds aandacht te zijn voor begeleiding en ondersteuning. De werknemer in gesubsidieerde arbeid kan dus ook aanspraak maken op ondersteuning door de gemeente. Gesubsidieerde arbeid wordt dus beschouwd als algemeen geaccepteerde arbeid; dit geldt zelfs voor de Wsw-dienstbetrekking. Hierbij dient echter aangetekend te worden, dat daarbij recht moet worden gedaan aan het vrijwillig karakter van de Wsw. Dit houdt in dat een indicatiestelling wel verplicht kan worden gesteld, maar dat de cliënt niet verplicht kan worden om het indicatieadvies te volgen. Reïntegratie is het geheel van activiteiten dat leidt tot arbeidsinschakeling. De WWB stelt het college van burgemeester en wethouders daarvoor mede verantwoordelijk door de opdracht de cliënt bij zijn arbeidsinschakeling te ondersteunen. Daarbij wordt een voorziening aangeboden indien dit naar het oordeel van het college noodzakelijk is. Het primaat van arbeidsinschakeling laat onverlet dat de gemeente de mogelijkheid heeft een voorziening aan te bieden in plaats van arbeid wanneer daarmee voor belanghebbende de kans op duurzame arbeidsinschakeling wordt vergroot. Onder duurzaamheid wordt hierbij verstaan ten minste een half jaar een reguliere baan vervullen en geen uitkering meer ontvangen (5<sup>e</sup> voortgangsrapportage SUWI d.d. 21 mei 2003).

Het uitgangspunt van de WWB is om **alle** klanten een arbeidsverplichting op te leggen.

In tegenstelling tot de Abw, waarin de groep alleenstaande ouders met kinderen tot 5 jaar en de groep uitkeringsgerechtigden vanaf 57½ jaar waren vrijgesteld van de sollicitatieplicht, worden in de WWB groepen bijstandsontvangers dus niet langer uitgezonderd van de sollicitatieplicht.

Wel kan de gemeente in individuele gevallen om dringende redenen afzien van het opleggen van reïntegratieverplichtingen, voor zover en voor zolang reïntegratie in redelijkheid niet mogelijk is. Er moet dus sprake zijn van dringende redenen, die individueel beoordeeld worden, en de ontheffing/vrijstelling heeft altijd een tijdelijk karakter. Middels periodieke beoordeling moet nagegaan worden of er nog sprake is van dringende redenen. Zo niet dan gaat de sollicitatieverplichting weer in.

Het spreekt voor zich dat bij het opleggen van de verplichtingen de gemeenten zoveel mogelijk zorg draagt voor de voorzieningen die een beschikbaarstelling van de klant ook daadwerkelijk mogelijk maken. Hierbij wordt dan met name gedacht aan de flankerende voorzieningen zoals die in hoofdstuk 7 worden beschreven.

In het kader van de arbeidsverplichting gelden de volgende uitgangspunten:

- T.a.v. de arbeidsduur en werktijden gelden de algemeen geldende normen. Alleen voor de groep alleenstaande ouders met kinderen tot 12 jaar geldt een maximaal te verplichten werktijd van 12 uur per week;
- T.a.v. de reistijden voor deelname aan een traject dan wel het aanvaarden van een aangeboden dienstbetrekking wordt een reistijd van een uur enkele reis, gerekend van woonplaats tot plaats van bestemming, als aanvaardbaar geacht.
- De reiskosten tijdens deelname aan een traject worden door de gemeente uit het reïntegratiebudget vergoed op basis van kosten openbaar vervoer.  
Voor reiskosten tijdens de dienstbetrekking is de werkgever verantwoordelijk.
- Het niet betalen van reiskosten door de werkgever ingeval van een dienstbetrekking wordt niet aangemerkt als weigeringgrond de baan te aanvaarden of te behouden.

Als **dringende redenen** voor ontheffing/vrijstelling worden aangemerkt:

Voor alle bijstandsgerechtigden:

- er is sprake van objectieve medisch/psychische beperkingen waardoor beschikbaarstelling niet meer mogelijk is. In dat geval kan de klant ontheffing/vrijstelling krijgen van de arbeidsplicht voor de periode van 5 jaar, waarna herbeoordeling zal plaatsvinden.

Daarnaast nog voor de alleenstaande ouder met kinderen tot 12 jaar:

- er kan geen passende kinderopvang geboden worden tijdens deelname aan een traject gericht op reïntegratie (zie ook onderdeel kinderopvang van hoofdstuk 7).
- Er is sprake van objectieve medisch/psychische beperkingen waardoor beschikbaarstelling van maximaal 12 uur per week niet mogelijk is en betrokkene niet in staat is om arbeid te verrichten.

Ingeval van tijdelijke arbeidsongeschiktheid, zal de casemanager een belastbaarheidsonderzoek vragen om te beoordelen welke mogelijkheden de klant, rekening houdende met zijn medische beperkingen, nog heeft. De arbeidsplicht wordt daar vervolgens op afgestemd. Een algehele ontheffing/vrijstelling gedurende een tijdelijke arbeidsongeschiktheid is derhalve **niet** mogelijk.

Sancties/maatregelen

In de Abw was de inlichtingenplicht vooral gericht op aspecten die betrekking hadden op de uitkering (zoals informatie over inkomsten, wijziging gezinssamenstelling, inwonende kinderen enz.). In de WWB wordt uitdrukkelijk bepaald dat de inlichtingenverplichting ook betrekking heeft op de reïntegratieaspecten. Om die reden dient er een relatie gelegd te worden met de Afstemmingsverordening.

Het niet voldoen aan plichten zoals die met de klant in het reïntegratietraject en daaraan gekoppelde beschikking zijn overeengekomen, levert in beginsel een grond op tot het toepassen van een maatregel. Wanneer burgemeester en wethouders constateren dat de klant zich niet aan de uit de wet voortvloeiende verplichting houdt (inclusief de verplichtingen die door Burgemeester en wethouders in de beschikking zijn opgelegd) of anderszins onvoldoende besef van verantwoordelijkheid toont, zijn burgemeester en wethouders gehouden de bijstand te verlagen. Dat geldt zowel voor wat betreft het niet c.q. niet-tijdig verstrekken van inlichtingen door de klant dan wel het niet of in onvoldoende mate meewerken aan het trajectplan.

Burgemeester en wethouders kunnen bij het verlagen van de bijstand rekening houden met de persoonlijke omstandigheden en de individueel vastgestelde verplichtingen (Individualiseringsbeginsel).

Individualisering

Bij het voornemen tot het opleggen van een maatregel dan wel inzetten van een terugvordering zal de verwijtbaarheid (individualiseringsbeginsel) een belangrijke rol spelen.

Het maatregelen- en terugvorderingbeleid zijn neergelegd in de Afstemmingsverordening, waarnaar hier kortheidshalve wordt verwezen.

Terugvordering

- *Uitkeringsgerechtigden*

Daar waar als gevolg van het (verwijtbaar) niet voldoen aan de gestelde verplichtingen de gemeente schade lijdt, doordat kosten worden gemaakt die niet leiden tot de overeengekomen doelen in het trajectplan, worden deze kosten **niet** terug gevorderd. De achterliggende gedachte hierbij is dat de klant verplicht wordt om een traject te volgen, in tegenstelling tot een overeenkomst waarbij de klant vrijwillig door ondertekening zijn medewerking betuigt. Als gevolg van de verplichting is er sprake van ongelijkwaardige verhoudingen die het niet rechtvaardigen om de kosten van een trajectplan terug te laten betalen door de klant als het trajectplan verwijtbaar niet tot een goed einde wordt gebracht. De bepalingen hierover zijn opgenomen in de beleidsregels inzake debiteurenbeleid/terugvorderingen.

- *Niet-uitkeringsgerechtigden en ANW-ers*

Voor deze klanten geldt dat zij zich op vrijwillige basis melden bij het CWI.



Op het moment dat zij zelf een traject vragen en krijgen aangeboden door de gemeente tekenen zij het trajectplan als bewijs van accordering van deelname. Afdwingbare plichten, zoals bij uitkeringsgerechtigden, zijn bij hen dus in wezen niet van toepassing. Dat geldt evenzeer voor sancties bij het verwijtbaar niet nakomen van verplichtingen gedurende het traject dan wel verwijtbaar afhaken gedurende het traject. Omdat zij geen uitkering genieten is het opleggen van een sanctie derhalve niet mogelijk, maar terugvordering van reeds gemaakte kosten echter wel. Doordat de niet-uitkeringsgerechtigden en ANW-ers onder de doelgroep van de WWB vallen, en op grond daarvan een reïntegratieplan wordt gemaakt, is artikel 8 van de WWB in combinatie met de reïntegratieverordening de titel op grond waarvan de vordering wordt ingezet. Daarmee blijft de terugvordering in de sfeer van het publiekrecht. Het ministerie is desgevraagd van mening dat de terugvordering van kosten trajectplan bij niet-bijstandsklanten binnen de rechtsregels van het privaatrecht valt maar kan de bovenvermelde redenering en conclusie niet sluitend weerleggen. Vooralsnog wensen de gemeenten het beleidsuitgangspunt te handhaven dat de kosten zullen worden teruggevorderd op publiekrechtelijke gronden.

In de beleidsregels inzake debiteurenbeleid/terugvorderingen is dan ook bepaald dat deze klanten bij verwijtbaar gedrag de kosten van het trajectplan terug dienen te betalen.

Om te voorkomen dat ze later weer aanspraak willen maken op een traject wordt bepaald dat ze slechts één keer in aanmerking kunnen komen voor een traject als de eerdere onderbreking aan henzelf te wijten is.

## 5. DE VOORZIENINGEN IN HET TRAJECT (NAAST GESUBSIDIEERDE ARBEID)

Zoals in het inkoopbeleid is bepaald worden er z.g. integrale trajecten uitgevoerd door het desbetreffende reïntegratiebedrijf. Dat wil zeggen dat het reïntegratiebedrijf verantwoordelijk is voor het gehele traject en de daarbij behorende onderdelen. Dus vanaf de intake tot en met de plaatsing op de arbeidsmarkt. In het inkoopbeleid is voorts bepaald dat daar waar het reïntegratiebedrijf instrumenten wil inzetten die reeds in de regio Parkstad bestaan (regionale infrastructuur), men gehouden is die instellingen daarvoor in te schakelen. Het desbetreffende reïntegratiebedrijf werkt dan als hoofdaannemer en de organisatie in de regionale infrastructuur als onderaannemer.

Als onderdelen in het traject kunnen worden genoemd:

- Scholing en training

Voor scholing en training staan in principe de producten uit de Productovereenkomst van Arcus ter beschikking. Deze producten zijn met WEB-middelen gefinancierd en staan min of meer “gratis” ter beschikking aan de klant en het reïntegratiebedrijf. Met gratis wordt hier bedoeld dat Arcus hiervoor geen aparte rekening indient bij het reïntegratiebedrijf, klant of gemeente.

Voor alle andere vormen van scholing waarin de productovereenkomst niet voorziet geldt dat de voorstellen daartoe door het reïntegratiebedrijf in het trajectplan worden vermeld en de casemanager het voorstel al dan niet accordeert. Hier is dus altijd sprake van overleg tussen reïntegratiebedrijf en de gemeente.

- Stageplekken

Een stageplek heeft als kenmerk dat er geen sprake is van een dienstverband en dat de klant gedurende een van tevoren afgesproken termijn mag snuffelen aan de werkzaamheden teneinde een indruk te krijgen over de inhoud en omvang van de werkzaamheden en het bedrijf.

Veelal zal dat gebeuren bij klanten die nauwelijks ervaring hebben op de arbeidsmarkt. Een stage kan een verkeerde beeldvorming van de klant voorkomen en hem stimuleren in het zetten van vervolgstappen, dan wel tot de bevestiging komen dat de gekozen richting niet bij hem past en er dus andere mogelijkheden gezocht moeten worden.

Aan een stageplek zijn de volgende voorwaarden verbonden:

- er moet geen sprake zijn van concurrentie- en/of subsidievervalsing;
- de werkgever dient altijd zorg te dragen voor een aansprakelijkheidsverzekering;
- de werkzaamheden omvang en duur dienen in een stageovereenkomst opgenomen te zijn;
- de stage mag in totaal niet langer duren dan 3 maanden. Verlenging is alleen mogelijk in uitzonderingsgevallen en is ter beoordeling aan de gemeente.

Werkstages zijn onderdeel van een reïntegratietraject en kunnen een wezenlijke bijdrage leveren aan het vergroten van de mogelijkheden voor arbeidsinschakeling van de klant.

- Werkervaringsplaatsen/werken met behoud van uitkering

Onder de WIW was het fenomeen werkervaringsplaats als specifieke voorziening opgenomen. In de WIW werd onder een werkervaringsplaats verstaan een regulier dienstverband bij een werkgever van minimaal 6 maanden waarvoor de werkgever een eenmalige plaatsingssubsidie ontving.

In het kader van de WWB wordt onder werkervaringsplaats verstaan een arbeidssituatie waarin de klanten die zijn ingedeeld in de klantprofielen 3 t/m 5 gedurende een afgesproken periode ervaring kunnen opdoen met behoud van uitkering. Na de opgedane werkervaring schuift de klant op naar het eerstvolgende hogere profiel en kan hij aangeboden worden aan het reïntegratiebedrijf dat bij dat profiel hoort.

De wijze waarop in Parkstad uitvoering wordt gegeven aan dit onderdeel zal nader uitgewerkt worden in de eerste helft 2004, zoals dat in hoofdstuk 4 is aangekondigd.

Voor zowel stages als werkervaringsplaatsen geldt dat de gemeente heeft vastgesteld dat de klant daar baat bij heeft. Zo zal dat het geval zijn als de klant tijd nodig heeft om te wennen aan aspecten die samenhangen met het verrichten van betaalde arbeid, zoals regelmaat, gezagsverhouding etc. Daarmee is altijd sprake van een beperkte periode en over het algemeen moeten de werkzaamheden gepaard gaan met een goede individuele begeleiding en moeten zij afgestemd worden op de capaciteiten van de klant.

Bij dit soort voorzieningen moeten de grenzen van het arbeidsrecht in acht worden genomen. Als de feitelijke situatie immers niet verschilt van een situatie waarbij sprake is van een dienstbetrekking, kan de klant via de rechter loonbetaling afdwingen.

Op grond van de jurisprudentie gelden de volgende maatstaven om vast te stellen of sprake is van een dienstbetrekking:

1. Er dient sprake te zijn van een persoonlijke verplichting om arbeid te verrichten;
2. De arbeid wordt verricht onder gezag van een ander;
3. Die ander betaalt voor de arbeid een zeker bedrag dat kan worden beschouwd als loon;
4. Aan deze maatstaven wordt gedurende een zekere tijd voldaan.

De WWB biedt de mogelijkheid om de klant een persoonsgebonden reïntegratiebudget (PRB) te verstrekken. Vanwege het omklapsценario is er vooralsnog niet voor gekozen om dat instrument/voorziening per 1.1.2004 mogelijk te maken. De korte tijdspanne maakt het namelijk niet mogelijk om dit instrument volledig te ontwikkelen. In de loop van 2004 zal worden gezien of deze voorziening tot de mogelijkheden kan behoren.

Landelijk is met dit instrument al geëxperimenteerd en daaruit kan de conclusie getrokken worden dat enige terughoudendheid betracht moet worden ten aanzien van dit instrument.

## 6. FLANKERENDE VOORZIENINGEN

Naast de trajecten die klanten krijgen aangeboden in het kader van reïntegratie kan de klant ook aanspraak maken op z.g. flankerende voorzieningen. Dat zijn voorzieningen die de klant ondersteunen in het uitvoeren van het overeengekomen traject.

Als flankerende voorziening worden aangemerkt:

### **- KINDEROPVANG**

Ten aanzien van het onderdeel kinderopvang zij hier opgemerkt dat gemeenten door middel van het afsluiten van een contract met de instelling voor kinderopvang in voldoende mate waarborgen geven voor de beschikbaarheid van passende kinderopvang. Daar waar de voorziening niet op maat geleverd kan worden in het contract met de instelling voor kinderopvang zal de gemeente zorgdragen voor een andere passende oplossing.

De klant moet primair zelf zorgen voor kinderopvang. Hieraan ligt de gedachte ten grondslag dat de klant dat ook zelf moet doen als hij werkt en niet meer afhankelijk is van een uitkering. Vaak blijkt ook in de praktijk dat alleenstaande ouders de opvang inderdaad zelf hebben geregeld (via ouders, bureaus e.d.). Daar waar de klant aangeeft dat zelf te regelen, heeft dat voor gemeenten voorrang. De klant zal in dat geval immers ook geen aanspraak maken bij de gemeente voor een dergelijke voorziening. Daarmee wordt formeel voldaan aan artikel 9 lid 4 WWB omdat passende kinderopvang in dat artikel niet per definitie betekent dat de gemeente daarvoor moet zorgen in de vorm van kinderopvang via een instelling.

#### *Alleenstaande ouders*

Artikel 9, lid 4 WWB bepaalt dat voor de alleenstaande ouder met kinderen tot 12 jaar de verplichting om algemeen geaccepteerde arbeid te aanvaarden slechts geldt “nadat het college zich genoegzaam heeft overtuigd van de beschikbaarheid van passende kinderopvang, de toepassing van voldoende scholing en de belastbaarheid van de betrokkene”.

Ingeval van een alleenstaande oudersituatie biedt de landelijke Regeling Kinderopvang Alleenstaande Ouders de mogelijkheid de kinderopvang kosteloos voor de klant te regelen. De gemeente zal die Regeling dan ook inzetten.

Voor zover de inzet van die Regeling niet in de volledige behoefte aan kinderopvang kan voorzien, zijn de gemeenten van mening zijn dat kinderopvang in beginsel een aangelegenheid is voor de alleenstaande ouder zelf. Deze moet dus toch primair zelf zorgdragen voor kinderopvang.

#### *Gezin*

Ingeval er sprake is van een gezinssituatie en er gezinsbijstand wordt verstrekt, is het aan beide partners te bepalen hoe ze die verantwoordelijkheid invullen. Uitgangspunt is dat binnen het gezin de kinderopvang wordt geregeld.

### **- PREMIES**

Alleen klanten met een uitkering ingevolge de WWB kunnen aanspraak maken op een premie als stimulans om deel te nemen aan of afronding van een traject.

De premies (tot 1.1.2004 persoonlijke subsidies genaamd) waren al zoveel mogelijk regionaal afgestemd en in een verordening opgenomen.

Op basis van die verordening konden verschillende premies aan de klant worden verstrekt.

Het premie-instrument is onder de WWB ook mogelijk, maar de WWB stelt echter in artikel 31, lid 2, sub j, de beperking dat deze premie, genaamd de activeringspremie, in het kader van een voorziening gericht op arbeidsinschakeling, slechts één keer per kalenderjaar uitbetaald mag worden en dan tot een maximum van 1944,00 Euro. Bovendien is deze premie fiscaal onbelast.

Daarnaast biedt artikel 31, lid 2, sub k, de mogelijkheid om een, eveneens fiscaal onbelaste, onkostenvergoeding te verstrekken van maximaal 20 Euro per week, met een maximum van 700 Euro per jaar, voor het verrichten van vrijwilligerswerk. Dit bedrag is afgestemd op de fiscale forfaitaire

vrijwilligersregeling, zoals die op grond van de Coördinatiewet sociale verzekeringen geldt voor werknemersverzekeringen.

Beide premies worden niet tot de middelen van de klant gerekend, hetgeen dus betekent dat deze premies naast de uitkering betaald kunnen worden, en, omdat ze onbelast zijn, niet meetellen bij inkomensafhankelijke regelingen.

De premies bij werkaanvaarding en bij parttime werkzaamheden, zoals die in de verordening tot 1.1.2004 golden, komen per 1.1.2004 te vervallen. Hierbij gelden de volgende overwegingen:

- De premies moeten een financieel voordeel voor de klant betekenen. Als premies worden verstrekt die op grond van de WWB gekort moeten worden op de uitkering, dan heeft dat weinig zin.
- De WWB legt aan iedereen de verplichting op om naar vermogen algemeen geaccepteerde arbeid te verkrijgen en te aanvaarden. Er wordt geen beperkende voorwaarde meer opgelegd aan aard en omvang van het werk en aan de aansluiting op opleiding en ervaring. Beloning voor werkaanvaarding past daar niet meer bij.
- De klant die uitstroomt als gevolg van werkaanvaarding geniet sowieso een voordeel in de vorm van een arbeidskorting (fiscaal) die in 2003 is verhoogd. Deze arbeidskorting is verhoogd vanwege het feit dat de toetrederskorting met ingang van 2003 weer was vervallen. In 2004 zal worden gezien of het premie-instrument bij volledige werkaanvaarding voor bepaalde doelgroepen een plaats moet krijgen in het reïntegratie-instrumentarium.
- De klant die parttime werkzaamheden ging verrichten kon tot 1.1.2004 een premie krijgen. Door de invoering van artikel 31, lid 2, sub o, kunnen 25% van de inkomsten met een maximum van 163 Euro per maand, gedurende ten hoogste een periode van 6 aaneengesloten maanden, vrijgelaten worden. Voorwaarde is wel dat het college van burgemeester en wethouders oordelen dat het werk bijdraagt aan de arbeidsinschakeling van de klant. Aan deze voorwaarde wordt voldaan indien de werkzaamheden worden verricht in het kader van een trajectplan. Door invoering van deze mogelijkheid zijn gemeenten van mening dat er geen aanleiding is om, na afloop van die periode van 6 maanden, gedurende een bepaalde periode nog een extra premie te verstrekken.

Voorts wensen gemeenten de jongeren van 18-23 jaar en de Nug-ers en ANW-ers uit te sluiten van het recht op een premie. Voor wat betreft de groep jongeren ligt daar de gedachte aan ten grondslag dat er geen reden is om iets in de beloningssfeer te doen, omdat er met name voor deze groep al veel activiteiten plaatsvinden en middelen worden ingezet, en voorts, als verlengde van de sluitende aanpak van jongeren, deelname sowieso een verplichtend karakter heeft.

Bij de Nug-ers en ANW-ers geldt daarbij de overweging dat deze groep enerzijds niet gestimuleerd hoeft te worden omdat ze zich zelf vrijwillig voor een traject melden, en anderzijds een succesvolle afsluiting van een traject in de vorm van werkaanvaarding, geen besparing oplevert van de uitkering in het Inkomensdeel.

Vanaf 1.1.2004 zijn derhalve slechts de onderstaande premies mogelijk:

**A. Premie bij het afsluiten van een traject:**

premie als beloning voor het succesvol afsluiten van een traject. Deze premie kent twee vormen te weten (a) de premie voor werkaanvaarding en (b) de premie voor succesvol afronden traject anders dan door middel van werkaanvaarding.

**B. Premie voor vrijwilligerswerk:**

premie bij deelname aan vrijwilligerswerk werk.  
Onderstaand worden de premies nader uitgewerkt.

**Ad. A Premie bij succesvol afsluiten van een traject**

In de Verordening Persoonlijke Subsidies, zoals die gold tot 1.1.2004, was de mogelijkheid van een scholingspremie opgenomen. Deze premie werd verstrekt bij het succesvol afsluiten van een scholing gedurende een traject. Daarnaast was er een premie voor werkaanvaarding.

Gemeenten wensen deze premies vanaf 1.1.2004 te vervangen door een premie waarmee de klant beloond wordt voor het succesvol afsluiten van het trajectplan, waardoor de klant een trede hoger klimt

op de werkgelegenheidsladder, zoals die is geformuleerd in het Inkoopbeleid en bestek. Scholing kan daarin een onderdeel zijn.

Elke keer als een traject wordt afgesloten en de volgende trede beklommen kan worden kan de klant aanspraak maken op de premie. Wanneer afronden van een traject leidt tot werkaanvaarding wordt daarmee de hoogste trede op de ladder naar werk bereikt en kan de klant aanspraak maken op een hogere premie.

Op het moment dat de voor de klant maximaal haalbare trede is bereikt stopt de premieverstrekking vanzelf.

#### T.a.v. de doelgroep

De premie is van toepassing op klanten die vallen onder het klantprofiel 2 (alleen fase 3-klanten) en klantprofiel 3 en 4.

#### T.a.v. de hoogte

De premie bedraagt €100 per succesvol afgesloten traject. De premie voor werkaanvaarding bedraagt € 500.

#### T.a.v. de betalingswijze

De premies mogen wettelijk gezien maar éénmaal per kalenderjaar worden verstrekt. Om het risico van meervoudige premieverstrekking te voorkomen en om goede afweging te kunnen maken voor welke premie de klant in aanmerking komt, wordt op een vast tijdstip betaald.

De premies worden in de maand december van elk kalenderjaar uitbetaald, met dien verstande dat tenminste 6 maanden moeten zijn verstreken sedert de afronding van het traject.

#### **Ad. B Premie voor vrijwilligerswerk (onbelast)**

Deze premie heeft tot doel klanten die een traject hebben afgesloten en van wie is gebleken dat doorstroom naar een ander klantprofiel niet mogelijk is, en het afgesloten traject derhalve als einddoel aangemerkt moet worden, te belonen als ze vrijwilligerswerk gaan verrichten c.q. te blijven verrichten. Wanneer de vrijwilligersorganisatie ook reeds een belastingvrije vergoeding verstrekt welke conform artikel 31 lid 2 onder k niet wordt gekort op de periodieke uitkering, wordt geen premie voor vrijwilligerswerk verstrekt.

#### T.a.v. de doelgroep

De premie is van toepassing op klanten die vallen onder het klantprofiel 3 en 4.

#### T.a.v. de hoogte van de premie

De premie wordt als volgt vastgesteld:

- |  |                      |
|--|----------------------|
| - bij deelname gedurende minder dan 6 uren per week: | geen premie          |
| - bij deelname tussen 6 en 16 uren per week:         | 22,50 Euro per maand |
| - bij deelname van meer dan 16 uren per week:        | 45,00 Euro per maand |

De premie voor een traject dat niet gericht is op werk, maar op maatschappelijke participatie, is gelijk aan de premie voor vrijwilligerswerk.

#### T.a.v. de betalingswijze

De premie wordt maandelijks, achteraf, betaalbaar gesteld.

#### **Overgangsregeling voor premies van vóór 1.1.2004**

Voor klanten die vóór 1.1.2004 aanspraak maakten op een premie zijn de volgende overgangsmaatregelen van toepassing.

- Persoonlijke subsidie werkaanvaarding: deze premie komt te vervallen nadat de periodieke uitkering is omgeklapt naar de WWB.
- Persoonlijke subsidie sociale activering: deze komt te vervallen nadat de periodieke bijstand is omgeklapt naar de WWB.
- Persoonlijke subsidie voor scholing: deze blijft ongewijzigd.

De verordening persoonlijke subsidies vervalt per 1-1-2004 van rechtswege omdat de wettelijke basis (de WIW) dan vervalt en (anders dan b.v. de toeslagenverordening) nergens geregeld is dat de verordening van kracht blijft.

Het ministerie stelt zich op het standpunt dat de nieuwe premies alleen kunnen worden verstrekt op grond van een verordening. Tegelijkertijd krijgen de gemeenten tot 1-1-2005 de tijd om de nieuwe verordening vast te stellen.

De opvatting van het ministerie wordt niet gedragen door de wet. De WWB geeft het college de bevoegdheid om beleidsregels vast te stellen. De beleidsregels moeten later dan alsnog in een verordening worden vastgelegd. Behoudens wetswijziging achteraf zijn dus na vaststelling door het college vanaf 1.1.2004 de nieuwe beleidsregels van toepassing op de nieuwe aanvragen om premie.

## **7. EXPERIMENTEERRUIMTE (30%) IN REINTEGRATIEBUDGET**

Vóór 1.1.2004 werden de middelen voor Scholing en Activering en de budgetten voor ID en WIW als aparte budgetten ontvangen, met ieder hun eigen specifieke afreken- en verantwoordingsregime. In het kader van de WWB worden die middelen samengevoegd tot één ongeoormerkt reïntegratiebudget.

In het kader van het regionale inkoopbeleid is bepaald dat 70% van de beschikbare reïntegratiemiddelen regionaal wordt ingezet voor de inkoop van reïntegratietrajecten. Hiermee worden de middelen bedoeld die tot 1.1.2004 als Scholings- en Activeringsbudget werden ontvangen, onder aftrek van de premies voor klanten.

Het budget van de WWB vanaf 1.1.2004 is weliswaar ongeoormerkt, maar dat neemt niet weg dat er binnen de begroting van dat budget middelen gereserveerd moeten worden voor bepaalde uitgaven voor doelgroepen

In die zin valt het budget dan ook onder te verdelen in 4 categorieën, te weten:

- a. het budget dat nodig is voor scholings- en activeringsactiviteiten
- b. het budget dat nodig is voor financiering van de premies
- c. het budget dat ingezet kan worden als “experimenteerruimte”.
- d. het budget dat nodig is voor de zittende ID-ers en WIW-ers en nieuwe gesubsidieerde arbeidsplaatsen te financieren

Voor regionale inkoop 2004-2005 zijn de middelen (80% in plaats van de wettelijke 70%) gereserveerd onder a.

De middelen die naar verwachting nodig zijn voor premies zijn opgenomen onder b.

Onder c worden voor 2004-2005 de 20% (in plaats van de wettelijke 30%) van het voormalige scholing- en activeringsbudget gereserveerd en zijn vrij besteedbaar in die zin dat elke gemeente daar zelf invulling aan kan geven. Hierbij wordt dan met name gedacht aan situaties waarin de casemanager een wenselijk/noodzakelijk instrument niet ter beschikking heeft uit het regionale inkoopbeleid en hiervoor dus zelf moet kunnen shoppen. Voorts kan gedacht worden aan een experimenteel project(je) voor een specifieke doelgroep als tegenhanger van de reïntegratiebedrijven met wie per 1.1.2004 een contract wordt gesloten.

Een andere mogelijke aanleiding kan voortkomen uit de Parkstad-agenda.

Hierbij geldt wel dat de voorkeur er naar uit gaat dat er zoveel mogelijk regionale afstemming plaatsvindt.

Tenslotte zijn onder d de middelen gereserveerd van de zittende klanten vanaf 1.1.2004 in de WIW en ID.



## 8. BUDGETTEN

Uitgangspunt voor de financiering van het reïntegratiebeleid is dat het beschikbare Werkdeel uit het Fonds voor Werk en Inkomen als budgetplafond geldt.

Onder verwijzing naar hoofdstuk 5, onderdeel Rechten, zij volledigheidshalve opgemerkt dat het weliswaar niet toegestaan is een aanspraak op ondersteuning bij reïntegratie te weigeren louter en alleen op financiële gronden (bijvoorbeeld onvoldoende beschikbaar budget), maar wel is toegestaan om een concrete voorziening te weigeren op financiële gronden. De gemeente moet dan wel een alternatief zoeken.

Het budgetplafond in deze zin is noodzakelijk omdat de gemeenten in alle gevallen moeten voorkomen dat er een tekort ontstaat en het Werkdeel uit de algemene middelen zou moeten worden aangevuld.

Hierdoor zou het Werkdeel immers een openeind karakter krijgen, terwijl de omvang van het Werkdeel gelimiteerd is en in komende jaren zelfs neerwaarts kan worden bijgesteld van rijkswege.

Om een dergelijk budgetplafond op de juiste juridische wijze te kunnen vaststellen c.q. hanteren, is aansluiting gezocht bij de bepalingen over subsidies in de Algemene Wet Bestuursrecht, en met name artikel 4:25 en worden die bepalingen analoog toegepast.

Voor de financiering van de reïntegratietrajecten hebben gemeenten bepaald dat 80% (voor 2004-2005) van beschikbare reïntegratiebudgetten, zoals bedoeld in hoofdstuk 8 onder a, regionaal worden ingezet. Voor Kompas gelden onderstaande budgetten voor 2004-2005 gezamenlijk.

Soort Budget	Bedrag
Scholings- en activering (80%)	€ 530.808
Premies	€ 63.200
Experimenteerruimte (20%)	€ 132.704
Zittende ID-ers en WIW-ers	€1.863.574
<b>TOTAAL</b>	<b>€2.590.286</b>

## 9. UITVOERING, TOEZICHT EN INFORMATIE

Bij de WWB is sprake van deregulering. D.w.z. dat tegenover de toegenomen beleidsvrijheid, maar ook verantwoordelijkheid, minder verantwoordingsregels door het Rijk verlangd worden.

Dat betekent echter niet minder werk voor de gemeente. Immers de gemeenteraad en accountant hebben wel informatie nodig om rechtmatigheid, doelmatigheid en doeltreffendheid vast te kunnen stellen.

Uitvoering, toezicht en informatie zijn er op 3 niveaus, te weten:

- Bestuurlijk niveau

Het College verantwoordt zich tegenover de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over de naleving van de wettelijke voorschriften en de besteding van het reïntegratiebudget in de vorm van statistische informatie.

Daarnaast legt het College verantwoording af aan de Raad over de uitvoering van de wet en eigen beleid in haar volle omvang.

- Tactisch niveau

Afspraken over de uitvoering van het reïntegratiebeleid zijn neergelegd in het regionale inkoopbeleid. In de betreffende contracten is opgenomen op welke wijze gerapporteerd moet worden (o.a. MOSA-proof) door het reïntegratiebedrijf.

Het betreft hier dus management- en sturingsinformatie voor de gemeente zelf. Daarnaast vindt kwartaaloverleg plaats over voortgang van de afspraken in het contract en kan, indien nodig, bijsturing van de gemaakte afspraken plaatsvinden.

Een intern controleplan voorziet tenslotte in een periodieke doorlichting van rechtmatigheid, doelmatigheid en doeltreffendheid van het uitgevoerde beleid.

- Operationeel niveau

Elke gemeente regelt met de betreffende reïntegratiebedrijven wie de contactpersonen zijn en bij wie (casemanager) de klant voor informatie terecht kan. De overeengekomen werkprocessen worden hier bewaakt.

## 10. OVERGANGSBEPALINGEN

Door de invoering van de WWB zijn overgangsbepalingen nodig die zijn neergelegd in de Invoeringswet WWB. Voor de reïntegratieonderdelen- en voorzieningen worden, met inachtneming van de bepalingen van de Invoeringswet, de volgende overgangsbepalingen geformuleerd:

- Lopende verplichtingen trajecten

De trajecten die in 2003 zijn gestart en vallen binnen de afspraken en contracten met de betreffende reïntegratiebedrijven blijven ongewijzigd van kracht.

Dat wil zeggen dat de afspraken die met het bedrijf in 2003 zijn gemaakt gewoon doorlopen totdat het traject van de klant is beëindigd. Op die manier houdt het “oude” contract vanzelf op te bestaan.

- Lopende verplichtingen inzake scholing en training

Ook hier geldt dat verplichtingen uit het contract 2003 doorlopen totdat het traject beëindigd wordt. De klant maakt dus gewoon zijn traject af.

- Lopende verplichtingen kinderopvang

Voor zover die verplichtingen voortvloeien uit de afspraken in 2003, blijven deze onverkort van toepassing.

- Lopende verplichtingen ID en WIW

In het kader van de uitstroom uit de gesubsidieerde regelingen zoals die in 2003 is ingezet, zijn voor wat betreft de ID-werknemers afspraken gemaakt met de sectoren Zorg, Kinderopvang, Onderwijs en Gemeenten inzake de omvang van de uitstroom van ID-werknemers.

Vanwege de bezuinigingen is het noodzakelijk dat daarnaast, daar waar mogelijk, afspraken worden gemaakt over de uitstroom van werknemers bij de andere sectoren c.q. werkgevers.

Er is een afspraak gemaakt met ID-werkgevers dat er geen extra uitstroomtaakstellingen van toepassing zijn als de afgesproken taakstelling voor 2003 is gerealiseerd. M.a.w., na realisatie van de overeengekomen uitstroom blijven de overige ID-werknemers ongemoeid.

Er zal in 2004 een stimuleringsregeling ontworpen worden die de dan nog zittende ID-werknemers stimuleert een regulier dienstverband te krijgen.

Uiteindelijk zal de ID-regeling dan nog bezet zijn door ID-werknemers die niet meer kunnen/willen uitstromen (blijvers) en houdt de regeling daarmee op termijn (natuurlijke uitstroom e.d.) vanzelf op te bestaan.

De WIW ging er vanuit dat het WIW-dienstverband in principe tijdelijk van aard was en eigenlijk bedoeld was als opstap naar een regulier dienstverband. In de praktijk is echter gebleken dat het merendeel van de WIW-ers weinig of geen uitstroommogelijkheden heeft en derhalve aangewezen blijft op een dergelijke voorziening.

Gemeenten willen uitdrukkelijk betrokken worden bij de beoordeling of een tijdelijk dienstverband verlengd moet worden. Hierover zullen afspraken worden gemaakt tussen de gemeenten, CWI en Maecon.

Daar waar een WIW-er mogelijkheden heeft om uit te stromen naar een regulier dienstverband, zullen daar in overleg met Maecon gerichte acties op worden ingezet.

Als bij de beoordeling van de WIW-er blijkt dat hij geen mogelijkheden heeft om regulier uit te stromen, wordt hij als blijver aangemerkt en blijft hij in principe in de, dan “oude”, WIW zitten.

Hoofdstuk 19 en 20 van de Invoeringswet bepalen voorts dat op besluiten van de ID en WIW gelegen vóór 1.1.2004 de verantwoordingsplicht blijft gelden zoals die bestond in de WIW en ID-regeling.

Nieuwe klanten die zijn aangewezen op een vorm van gesubsidieerde arbeid vallen onder de nieuwe bepalingen die gelden vanaf 1.1.2004, zoals vermeld in hoofdstuk 3.

Concrete uitwerking van dit onderdeel zal plaatsvinden in de eerste helft 2004.

- Zittende “bijstandsklanten” per 1.1.2004

De gemeenten hebben o.g.v. de Invoeringswet een overgangstermijn van 2 jaar om een deel van de rechten en plichten van de zittende klanten in overeenstemming te brengen met de WWB (nieuwe beschikkingen). Op die manier hebben alle zittende klanten uiterlijk 1.1.2006 een nieuwe beschikking.

Middels een intern plan van aanpak zal elke gemeente hier gevolg aan geven.

- Nieuwe “bijstandsklanten” vanaf 1.1.2004

Op de nieuwe klanten die vanaf 1.1.2004 instromen is de WWB direct van toepassing.

Zowel bij het “omzetten” van de zittende klanten als voor de nieuwe klanten vanaf 1.1.2004, worden de rechten en plichten gebaseerd op de verordeningen zoals die in het kader van de WWB worden vastgesteld.

## 11. BESLISSINGSBEVOEGDHEID

### Op strategisch niveau/regionaal

De bevoegdheid om te beschikken en te beslissen over de budgetten voor reïntegratie is neergelegd in de Bestuurlijke Overeenkomst Parkstad Limburg.

De gemeenteraden hebben het beleidsprogramma vastgesteld middels accorderen van het Arbeidsmarktbeleidsplan Regio Parkstad Limburg. De 8 gemeenten in Parkstad hebben vervolgens de portefeuillehouders gemandateerd om namens de colleges van burgemeester en wethouders over de in het beleidsprogramma genoemde budgetten te beschikken en contracten met uitvoeringsorganisaties af te sluiten. De portefeuillehouders oefenen deze bevoegdheid uit na het bereiken van overeenstemming in de Commissie Werkgelegenheid, Portefeuillehoudersoverleg Werk.

Alhoewel per 1.3.2003 de nieuwe Gemeenschappelijke Regeling Regio Parkstad Limburg van kracht is geworden waarin het DB van Parkstad als beslissend orgaan zal gaan functioneren, is er tot nu toe nog geen besluit genomen met betrekking tot de bij het Arbeidsmarktbeleidsplan behorende financiële uitgaven.

Concreet betekent dit derhalve dat vooralsnog het Portefeuillehoudersoverleg Werk, binnen de Commissie Werkgelegenheid, bevoegd is tot het nemen van besluiten inzake het arbeidsmarktbeleid.

### Op uitvoerend niveau/lokaal

Het nemen van besluiten in het kader van trajectplannen is formeel gehouden aan het Dagelijks bestuur.

In de praktijk is deze bevoegdheid in de meeste gevallen gedelegeerd aan de Directeur en wordt, met goedkeuring van het Dagelijks bestuur, al dan niet doorgemandateerd aan een ambtenaar.

Dat geldt evenzeer voor het opleggen van een maatregel op grond van de Afstemmingsverordening of het al dan niet terugvorderen van gemaakte kosten van een reïntegratietraject of onderdelen daarvan.

## 12. RISICOPARAGRAAF

### Bewaking reïntegratiebudget

De WWB legt de verantwoordelijkheid voor het reïntegratiebeleid bij gemeenten met de daarbij behorende financiële risico's. De budgetten zijn immers weliswaar ongeoormerkt, hetgeen leidt tot meer beleidsvrijheid, maar bewaking van de budgetten is meer dan voorheen aan de orde vanwege het feit dat overschrijding per definitie voor eigen rekening komt. Vandaar dat het beschikbare reïntegratiebudget ook als budgetplafond aangemerkt wordt.

Dit vergt o.a.:

- Reservering van de 30% vrije ruimte (voor 2004-2005 geldt 20%) in het reïntegratiebudget
- Bewaking bandbreedte en budget zoals die is afgesproken in de contracten met de reïntegratiebedrijven
- Bewaking budget voor "oude" ID-ers en WIW-ers

### Vermindering druk op inkomensdeel

Door de 100% verantwoordelijkheid die de gemeente krijgt voor elke uitkering kan de druk op het Inkomensdeel alleen maar afnemen bij meer uitstroom c.q. beëindiging van meer uitkeringen. Dat is gelet op de huidige markt echter geen gemakkelijke opgave.

De gemeente zal zelf creatief moeten zijn door bijvoorbeeld werk te creëren op "maatschappelijke" onderdelen die het college van belang vindt.

De "winst" die daardoor ontstaat in het Inkomensdeel kan (deels) ingezet worden voor de financiering van die gecreëerde banen.

### Toename uitkeringsbestand

Er is altijd sprake van een zeker risico in die zin dat een gemeente nooit exact van te voren kan voorspellen hoe dynamisch de samenstelling en omvang van het bestand zal zijn.

Gelet op de economische omstandigheden van dit moment kan immers al rekening worden gehouden met een grotere instroom in de uitkering als gevolg van o.a.

- de toename van het aantal jongeren,
- de (sneller) afgeschatte WAO-ers,
- het besluit van het kabinet om de verlengde WW-uitkering te laten vervallen,
- de strengere toelatingseis van de WW, waardoor WW minder snel wordt toegekend en dus eerder een beroep gedaan zal worden op de bijstand

Verder zijn er enkele "risicofactoren" waar rekening mee gehouden moet worden, zoals:

- de effecten op macroniveau voor de gemeenten. De vraag is namelijk hoe de algemene uitkering bepaald gaat worden. Als immers het aantal klanten dat een uitkering geniet één van de factoren is bij de bepaling van de algemene uitkering dan wordt de gemeente die een actief uitstroombeleid voert immers gestraft.

Anderzijds heeft de gemeente nauwelijks invloed op de werkelijke bijstandsnood.

Uit een door het Ministerie van SZW uitgevoerd onderzoek blijkt dat de toepassing van de berekeningsformule voor de budgetten (gefaseerd van historisch model naar objectief model) met vertrouwen tegemoet kan worden gezien en de gemeenten in beginsel over voldoende middelen zullen beschikken om de WWB naar behoren uit te voeren.

Voorts kent de WWB daarnaast bepalingen die tegengaan dat gemeenten die de wet correct uitvoeren worden benadeeld door verborgen gebreken van dat nieuwe verdeelmodel. Als er sprake is van al te heftige "uitschieters" waar een gemeente geen invloed op heeft, dan kan de gemeente voor deze omvangrijke onvoorzienbare, noodzakelijke uitgaven aan bijstand een aanvullende uitkering krijgen.

Voor de groep 65-plussers is in het Inkomensdeel een budget opgenomen dat gebaseerd is op de werkelijke kosten van het recente verleden (jaar 2001). Hier wordt, in tegenstelling tot de andere doelgroepen, gewerkt met werkelijke kosten omdat de gemeente niet door een goed integratiebeleid invloed kunnen uitoefenen op het aantal 65-plussers dat een beroep doet op de bijstand, omdat die groep

niet meer verplicht is betaalde arbeid te aanvaarden. Financiële prikkels voor een activerend beleid zijn in dat geval immers zinloos.

#### Overschotten in FWI

Overschotten in het **Inkomensdeel** mogen gemeenten houden en vloeien niet terug naar het Rijk. Die overschotten mogen naar eigen voorkeur van de gemeenten worden ingezet. Dat kan bijvoorbeeld zijn voor gesubsidieerde arbeid, (overheveling naar Werkdeel mag) maar ook voor parkeergarages of betaald voetbal.

Het is echter zaak dat gemeenten die middelen zoveel mogelijk inzetten voor reïntegratieactiviteiten, door bijvoorbeeld de gesubsidieerde banen mee te financieren als er sprake is van werkgeversarrangementen in met name de “zachte” sector. Dit vergt vooraf goede interne beleidsafwegingen- en keuzes.

Het overschot op het **Werkdeel** (reïntegratiebudget) daarentegen vloeit wél grotendeels terug naar het Rijk. Hier is dus nog sprake van een “afrekensystematiek”.

Overschotten in het Werkdeel mogen dus niet overgeheveld worden naar het Inkomensdeel.

De verschillende behandeling van de overschotten is weloverwogen. De gemeenten worden zo namelijk gestimuleerd om alle voor reïntegratie en activering beschikbare middelen daadwerkelijk daarvoor in te zetten, maar ook om niet te soepel te zijn bij het verstrekken van uitkeringen. Volgens het Ministerie is dat allebei in overeenstemming met het kerndoel van de WWB: meer aandacht voor activering en reïntegratie.

#### Samenwerking met CWI (Poortwachter van de WWB)

De grotere verantwoordelijkheid van gemeenten voor een succesvol reïntegratiebeleid brengt met zich mee dat de minister van SZW zal moeten instaan voor een vruchtbare samenwerking tussen gemeenten en de CWI's, de poortwachters van de WWB. De wet verplicht de gemeenten en de CWI's tot samenwerking in de “keten van werk en inkomen”, al dan niet vastgelegd in de “service niveau overeenkomsten” (SNO's). Maar gemeenten hebben daarmee nog altijd geen rechtstreekse zeggenschap over de CWI's, terwijl het succes van het gemeentelijk reïntegratiebeleid wél afhangt van gesmeerd functionerende CWI's.

Als de CWI's als poortwachter van de WWB in gebreke blijven, zal de minister van SZW het CWI daarop aanspreken. Als uit kwartaal- en jaarverslagen blijkt dat de prestatieafspraken niet worden nagekomen, kan de minister daarbij in het uiterste geval steunen op zijn wettelijke aanwijzingsbevoegdheid.

Middels overleg en afspraken in de SNO's kan hier op regionale schaal van Parkstad echter veel aan die samenwerking worden gedaan.

## 13. BEGRIPSBEPALINGEN

<i>Arbeidsinschakeling/ reïntegratie:</i>	Het verkrijgen van algemeen geaccepteerde arbeid, waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een voorziening als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a.
<i>Algemeen geaccepteerde arbeid:</i>	Elke vorm van (gesubsidieerde) arbeid die algemeen geaccepteerd is, behalve werk op grond van de WSW en werkzaamheden die ingaan tegen de integriteit van de persoon, zoals werkzaamheden die gewetensbezwaren oproepen.
<i>Sociale activering:</i>	Het verrichten van onbeloonde maatschappelijk zinvolle activiteiten gericht op arbeidsinschakeling of, als arbeidsinschakeling nog niet mogelijk is, op zelfstandige participatie aan de samenleving (maatschappij)
<i>Zorgtraject:</i>	Traject voor cliënten die beschikken over geen enkele vorm dan wel een geringe mate van redzaamheid. Het doel is om vanuit het zorgtraject te komen tot een dusdanig redzaamheidsniveau dat het inzetten van minimaal een traject richting sociale activering mogelijk is.
<i>Klantprofiel:</i>	Beschrijving van objectieve criteria waar een klant aan moet voldoen, op grond waarvan indeling in het kader van het regionale inkoopbeleid plaatsvindt.
<i>Fase-indeling:</i>	Door middel van de Kansmeter wordt de afstand tot de arbeidsmarkt bepaald van de werkzoekende. De werkzoekende wordt vervolgens ingedeeld in de fasen 1 t/m 4 of "nog nader te bepalen".
<i>Trajectbegeleiding:</i>	De door het reïntegratiebedrijf te leveren begeleiding tijdens het te doorlopen traject, waarbij de begeleiding wordt afgestemd op de behoefte van de cliënt en het te doorlopen traject.
<i>(Integraal) traject:</i>	Traject waarbij alle noodzakelijke instrumenten gericht op het te bereiken doel voor de desbetreffende cliënt door het reïntegratiebedrijf worden ingezet. Het betreft zowel de activeringsfase als de inzet van instrumenten ter bepaling van het te doorlopen traject (analysefase) en de daadwerkelijke scholings- dan wel trainingsfase, de begeleiding tijdens dit traject en (het zorg dragen voor) de inzet van flankerende voorzieningen, inclusief bewaking van het traject, afstemming tussen de diverse onderdelen van het traject en terugkoppeling naar de opdrachtgever. Ook nazorg is een onderdeel van een integraal traject.
<i>Trajectplan:</i>	Plan gericht op het vergroten van de mogelijkheden tot inschakeling in het arbeidsproces, ondertekend door de uitkeringsgerechtigde, de trajectbegeleider van het reïntegratiebedrijf en de casemanager van de gemeente.
<i>Duurzame plaatsing:</i>	Plaatsing op de arbeidsmarkt van minimaal 6 maanden, met dusdanige omvang dat in ieder geval sprake is van onafhankelijkheid van de uitkering. Onder duurzame plaatsing valt geen gesubsidieerde arbeid.
<i>Leerwerkplek:</i>	Een tijdelijke werkplek in een reële werksetting. Naast een productiedoelstelling is ook een leerdoelstelling geformuleerd waarbij professionele begeleiding wordt geboden. De leerwerkplek biedt de mogelijkheid om vaktechnische, sociale en werknemersvaardigheden op te doen. Er is ruimte voor (extra) instructies, evaluaties en specifieke begeleiding.



<i>Stage:</i>	<p>Verrichten van werkzaamheden met behoud van uitkering gedurende een maximale termijn van 13 weken, waarbij een stageovereenkomst inclusief verzekering door de stagewerkgever van toepassing is.</p> <p>Stage wordt toegepast in die situatie waarin een klant mag snuffelen aan de werkzaamheden (kennismaken met het bedrijf en indrukken opdoen of een opdracht uitvoeren die relevant is voor het leerproces), zonder dat sprake is van een dienstverband, dan wel daar per definitie een dienstverband op hoeft te volgen om werkervaring op te doen.</p>
<i>Werken met behoud van uitkering:</i>	<p>Het verrichten van al dan niet productieve werkzaamheden gedurende een door de gemeente vooraf vastgestelde termijn, met als doel werkervaring op te doen, dan wel als eindresultaat van een reïntegratietraject.</p>
<i>Beschutte werkomgeving:</i>	<p>Een aangepaste werkomgeving (bedrijf) waarin sprake is van het professioneel begeleiden van de doelgroep en waarbij rekening wordt gehouden met de subjectieve tekortkomingen van die doelgroep.</p>
<i>Plaatsingssubsidie:</i>	<p>Een eenmalige (loonkosten)subsidie voor een werkgever die een werknemer op een ongesubsidieerde baan in reguliere dienst neemt.</p>
<i>Gesubsidieerde arbeidsplaats:</i>	<p>Arbeidsovereenkomst die door de gemeente gesubsidieerd wordt binnen de kaders zoals die in hoofdstuk 4 vermeld zijn.</p>
<i>Voorliggende Voorziening:</i>	<p>Elke voorziening buiten deze wet waarop de belanghebbende of het gezin aanspraak kan maken, dan wel een beroep kan doen, ter vervanging van middelen of ter bekostiging van specifieke uitgaven.</p>
<i>Blijvers:</i>	<p>Klanten die op basis van een objectieve indicatie naar verwachting, ook op langere termijn, geen uitstroommogelijkheden zullen hebben naar een ongesubsidieerde arbeidsplaats.</p>